

Черпак А. Є., к.е.н.,
докторант кафедри менеджменту
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
antonina.cherpak@gmail.com

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЯКОСТІ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

Анотація. Стаття присвячена дослідженню проблем в організації та здійсненні корпоративного управління, зокрема, факторів побудови системи корпоративного управління, які призвели до корпоративних скандалів і банкрутства крупних корпорацій. Запропоновано методичні підходи до оцінки якості побудови системи корпоративного управління, впровадження яких забезпечить розвиток технологій оцінки якості корпоративного управління.

Ключові слова: корпоративне управління, система корпоративного управління, якість побудови системи корпоративного управління, стейкхолдери.

Постановка проблеми. Здійснення корпоративного управління в Україні характеризується наявністю стількох проблем інституціонального характеру, звичайних для розвитку будь-якої управлінської системи проблем становлення та росту, що поза увагою дослідників, які займаються проблематикою корпоративного управління в Україні, залишаються питання «технічного» характеру, внутрішньої організації роботи органів управління, формування їх кадрового складу. Іншими словами питання якості побудови системи корпоративного управління акціонерних товариств.

Звичайно, розглядати це питання без посилання на цілі й інтереси ключових учасників корпоративних відносин, які й будують систему корпоративного управління для реалізації цих інтересів не можливо. І в ситуації, характерній для багатьох акціонерних товариств України, коли явним є «протиріччя формальних і фактичних норм корпоративного управління» [1, с. 128], немає сенсу говорити про якість корпоративного управління, адже така система займається обслуговуванням інтересів дуже вузького кола учасників і не має нічого спільного з цілями належного корпоративного управління. Але якщо взяти до уваги акціонерні товариства, у яких управління здійснюється в інтересах широкого кола учасників корпоративних відносин, і формальні норми корпоративного управління, закріплені у внутрішніх нормативних документах корпорації, відповідають фактичним нормам і правилам, за якими побудована та функціонує система корпоративного управління, актуальною постає проблема підвищення якості корпоративного управління і зменшення негативного впливу суто «технічних» факторів організаційно-управлінського характеру на результативні показники функціонування акціонерного товариства.

Аналіз останніх публікацій. Питання якості корпоративного управління та її оцінки прямо та опосередковано досліджувалися у працях багатьох вітчизняних учених, зокрема, Д.О. Баюри, Л.О. Денисенко, Г.В. Назарової, З.Є. Шершньової, І.П. Отенко, Л.А. Мозгової, Т.О. Заєць, К.І. Ровинської, В.А. Орлової, О.В. Бедзай та ін. Але в існуючих методичних підходах окремо приділено дуже мало уваги питанням саме якості побудови системи корпоративного управління, які в кінці-кінців постають визначальними факторами успішної діяльності корпорації та збільшення довіри інвесторів до неї. Крім того, згадані автори вузько розглядають мету корпоративного управління, позбавляючи її соціального контексту, й фактично, з позиції лише теорії захисту прав акціонерів [2], а не теорії стейкхолдерів [3] і теорії громадянської корпорації [4]. Зазначене впливає на фактори оцінки якості системи корпоративного управління, окремі з яких пропонуються у працях згаданих авторів.

Постановка завдання. Метою статті є розкрити особливості побудови системи управління корпорації та запропонувати методичні підходи до оцінки якості побудови системи корпоративного управління АТ.

Результати дослідження. Для потреб менеджменту та власників таких акціонерних товариств ми пропонуємо методичний підхід до оцінки якості побудови системи корпоративного управління. Корпоративне управління — це управління АТ (корпорацією), націлене на забезпечення збалансованого з інтересами різних груп стейкхолдерів розвитку товариства та зростання ринкової вартості його акцій. Якість корпоративного управління Л.А. Мозгова визначає як «сукупність здатностей підприємства забезпечувати гармонізацію системи взаємовідносин учасників корпоративного управління та ефективність діяльності для отримання максимально можливого прибутку» [5, с. 5–6]. Під якістю побудови системи корпоративного управління ми розуміємо формування такої системи корпоративного управління, яка здатна до ефективного виконання покладених на неї функцій та саморозвитку. Головною функцією тут виступає забезпечення регулювання корпоративних відносин у напрямку їх балансування і забезпечення реалізації інтересів широкого кола стейкхолдерів у результаті діяльності АТ (у т.ч. зростання рівня ринкової капіталізації АТ і створення товариством обопільної цінності (реалізації як бізнес-, так і соціальних цілей).

Для формування системи показників оцінки якості побудови системи корпоративного управління АТ нами використовувалися результати дослідження причин банкрутства відомих світових корпорацій, зокрема, наведені у праці А. да Сільвейри [6]. Він, зокрема, визначив три групи факторів, які, попри специфіку кожного банкрутства, призвели до таких руйнівних наслідків (табл. 1). Перша група — взаємопов’язані фундаментальні фактори, які лежать в основі й решти проблем у діяльності збанкрутілих корпорацій. Друга група — опосередковані причини, які напряду не призвели до банкрутства компаній, але створили «живильну» атмосферу для інтенсифікації впливу фундаментальних факторів. Ці фактори створюють у інвестиційній спільності помилкове уявлення про належний стан справ у корпорації та ефективне управління, але у реальності управлінські практики у таких компаніях дуже часто кардинально відрізняються від офіційно проголошених. Третя група факторів — безпосередні причини, які найпомітніші для аутсайдерів й являються прямими причинами корпоративних скандалів (банкрутства корпорацій).

Таблиця 1

Фактори неякісного корпоративного управління, що визначили банкрутство великих корпорацій у новому тисячолітті

Фундаментальні	Опосередковані	Безпосередні
<p>Надмірна концентрація влади топ-менеджером.</p> <p>Неефективна робота ради директорів (наглядової ради).</p> <p>Пасивність інвесторів.</p> <p>Неефективний моніторинг діяльності корпорацій з боку агентів фондового ринку та контролюючих організацій.</p>	<p>Панування атмосфери жадібності та зарозумілості в управлінській команді.</p> <p>Відсутність етичної поведінки на вищому рівні управління компанією.</p> <p>Ілюзія успіху, що панує серед інсайдерів та аутсайдерів.</p> <p>Заходи, спрямовані на покращення корпоративного управління, головним чином, розглядаються як маркетингові інструменти, але не впроваджуються у щоденну практику роботи</p> <p>Неадекватне регулювання діяльності корпорацій.</p>	<p>Надмірне розширення бізнесу.</p> <p>Прийняття упереджених стратегічних рішень.</p> <p>Маніпулювання фінансовою звітністю.</p> <p>Неадекватна система внутрішнього контролю.</p> <p>Неадекватна система компенсації топ-менеджменту корпорації.</p>

Складено за результатами дослідження А. да Сільвейри [6, с. 4–5]

І хоча об’єктом дослідження А. да Сільвейри були причини корпоративних скандалів і банкрутства у відомих світових корпораціях, таких як Société Générale, Lehman Brothers, Satyam, Siemens, AIG, Olympus, Enron, WorldCom, Royal Ahold, Tyco, Parmalat, а також бразильських корпораціях Banko Santos, Agrenco, Sadia, Aracruz, Panamericano, Banko Cruzeiro do Sul, легко можна провести паралелі та побачити ці ж причини банкрутства у діяльності вітчизняних корпорацій, збанкрутілих на початку 2014 року, зокрема, банківських установ. Неефективна робота наглядової ради та її контролю за роботою правління та/чи окремих членів правління, неефективний контроль з боку регулятора, пасивність стейкхолдерів, неетична поведінка топ-менеджерів, жадібність окремих з них та свідома участь у незаконних схемах отримання інсайдерської ренти, а також лише формальне слі-

дування принципам корпоративного управління призвели до банкрутства цих вітчизняних корпорацій, мільярдних боргів перед вкладниками, спричинили додаткові потрясіння для всієї фінансової системи країни, збільшили недовіру інвесторів до корпорацій і їх зневіру у можливостях здійснення агентами фондового ринку та регуляторами належного контролю за діяльністю топ-менеджменту корпорацій.

З метою попередження виникнення аналогічних проблем у майбутньому, підвищення якості корпоративного управління вітчизняними компаніями, ми пропонуємо такі методичні підходи до оцінки якості побудови системи корпоративного управління АТ.

Варто нагадати, що корпоративне управління може здійснюватися належним чином лише у випадку, якщо у корпорації створена та функціонує реально діюча система корпоративного управління, яка забезпечує:

- впровадження та функціонування АТ у відповідності із найкращими світовими стандартами корпоративного управління (національним стандартом);
- формування представницьких і наглядових органів управління корпорації:
 - 1) які будуть здатні управляти корпорацією з метою реалізації інтересів акціонерів та без порушення балансу з інтересами ключових стейкхолдерів корпорації;
 - 2) які будуть ефективно взаємодіяти між собою та з акціонерами (стейкхолдерами) з метою реалізації вищезазначених цілей;
 - 3) у яких буде забезпечено демократичний порядок прийняття рішень;
 - 4) до яких будуть входити компетентні менеджери, здатні ефективно виконувати покладені на них функції, які будуть відповідальними та підзвітними перед акціонерами (стейкхолдерами);
- транспарентність діяльності компанії, своєчасне, чесне та повне розкриття фінансової та нефінансової інформації про діяльність компанії перед працівниками корпорації та зовнішніми стейкхолдерами; при цьому важливими складовими нефінансової інформації, яка підлягає обов'язковому розкриттю, є: опис системи управління корпорації, перелік її посадових осіб, основних акціонерів (у т.ч. справжніх власників компанії); політика компанії у різних сферах, у т.ч. у питаннях охорони довкілля, збереження ресурсів; стратегічні цілі розвитку компанії; система компенсації, оплати праці та преміювання членів органів управління корпорації, інформація про отриману менеджерами платню за останні три-п'ять років; стан виконання корпорацією вимог стандартів у сфері корпоративної соціальної відповідальності;
- належний рівень корпоративного контролю у корпорації.

Для виконання цих задач при побудові системи корпоративного управління необхідно визначитися:

- 1) з методологією, яка буде покладена в основу формування системи корпоративного управління. Зокрема, рекомендується, щоб цілі корпоративного управління, задачі та стратегії корпорації спрямовували її діяльність на реалізацію цілей сталого розвитку, створення обопільної цінності (shared value [7, с. 5]) для корпорації, її акціонерів і широкого кола стейкхолдерів. Методологія також включатиме опис законів організації та розвитку, яким слідуватиме корпорація, та принципів корпоративної поведінки, яких компанія буде дотримуватися й у відповідності з якими розбудовуватиме систему корпоративного управління, «етичної платформи» системи корпоративного управління; невід'ємною складовою такої методології також буде опис технологій корпоративного управління (порядку здійснення операцій у рамках функціонування системи корпоративного управління, наприклад, технологій проведення загальних зборів акціонерів); також важливою час-

тиною методології корпоративного управління є опис функцій системи корпоративного управління та методів, що використовуватимуться для реалізації цих функцій;

2) зі структурно-функціональною підсистемою — складом органів управління корпорації та посадовими особами, які виконуватимуть закріплені за ними функції й вирішують поставлені завдання, розподілом компетенції між цими органами управління та посадовими особами АТ;

3) з організацією процесів управління корпорацією і технічним забезпеченням цих процесів: системою взаємозв'язків і підзвітності між органами управління, посадовими особами компанії; схемою процесів прийняття рішень з важливих для корпорації питань (наприклад, про зміни статуту, про зміни статутного капіталу, про затвердження договорів на великі суми, угод з заінтересованістю та ін.); системою планів діяльності компанії; побудовою підсистеми інформаційної підтримки процесів прийняття рішень у корпорації;

З урахуванням зазначеного, блоки оцінки якості побудови системи корпоративного управління АТ ми пропонуємо сформулювати за логікою, представленою на рис. 1. За результатами проведення такої оцінки можна зробити остаточний висновок про якість побудови системи корпоративного управління АТ не лише за формальними ознаками (так, як це описано у внутрішніх нормативних документах компанії), а й за результатами оцінки прикладів реального функціонування такої системи (наприклад, за результатами аналізу поведінки посадових осіб корпорації та її відповідності кодексу етики компанії). Формою проведення такої оцінки, є інтерв'ю, анкетування, аналіз внутрішніх нормативних документів, аналіз практики побудови взаємовідносин корпорації з ключовими групами стейкхолдерів корпорації, аналіз протоколів проведення загальних зборів акціонерів, засідань наглядової ради та ревізійної комісії, аналіз фінансових і нефінансових звітів компанії на предмет повноти відображення у них необхідної інформації, актуальності такої інформації та її відповідності реальним даним, аналіз звітів посадових осіб корпорації, їх інтерв'ю та виступів перед представниками інвестиційної спільноти у фахових аналітичних виданнях, аналіз змістовного наповнення сторінки компанії у мережі інтернет та ін.

Слід відмітити, що важливою характеристикою якісно побудованої системи корпоративного управління є її здатність до саморозвитку, гнучкість та адаптивність до змін у середовищі функціонування, постійний пошук і впровадження суб'єктами управління нових ідей, спрямованих на удосконалення функціонування системи корпоративного управління. Таким чином, усе більшої важливості набуває не стільки зовнішня (хай й незалежна) оцінка якості побудови системи корпоративного управління, скільки її самостійна оцінка суб'єктами корпоративного управління (насамперед, топ-менеджментом і членами наглядової ради АТ). Пропонована самостійна оцінка має за мету оцінити відповідність системи корпоративного управління конкретного АТ чотирьом головним цілям якісного корпоративного управління, а це [6, с. 12]:

1) постійне удосконалення процесів прийняття управлінських рішень у компанії з метою забезпечення прийняття управлінських рішень чітко узгоджених із довготерміновими цілями та стратегіями корпорації;

2) зменшення ймовірності неочікуваних і негативних подій, що впливають на діяльність організації (наприклад, за рахунок покращення управління ризиками, впровадження сценарного прогнозування та ін. — *авт.*);

3) забезпечення високого рівня відкритості компанії як для внутрішніх, так і зовнішніх суб'єктів;

4) забезпечення безумовного дотримання та ефективного захисту прав акціонерів.

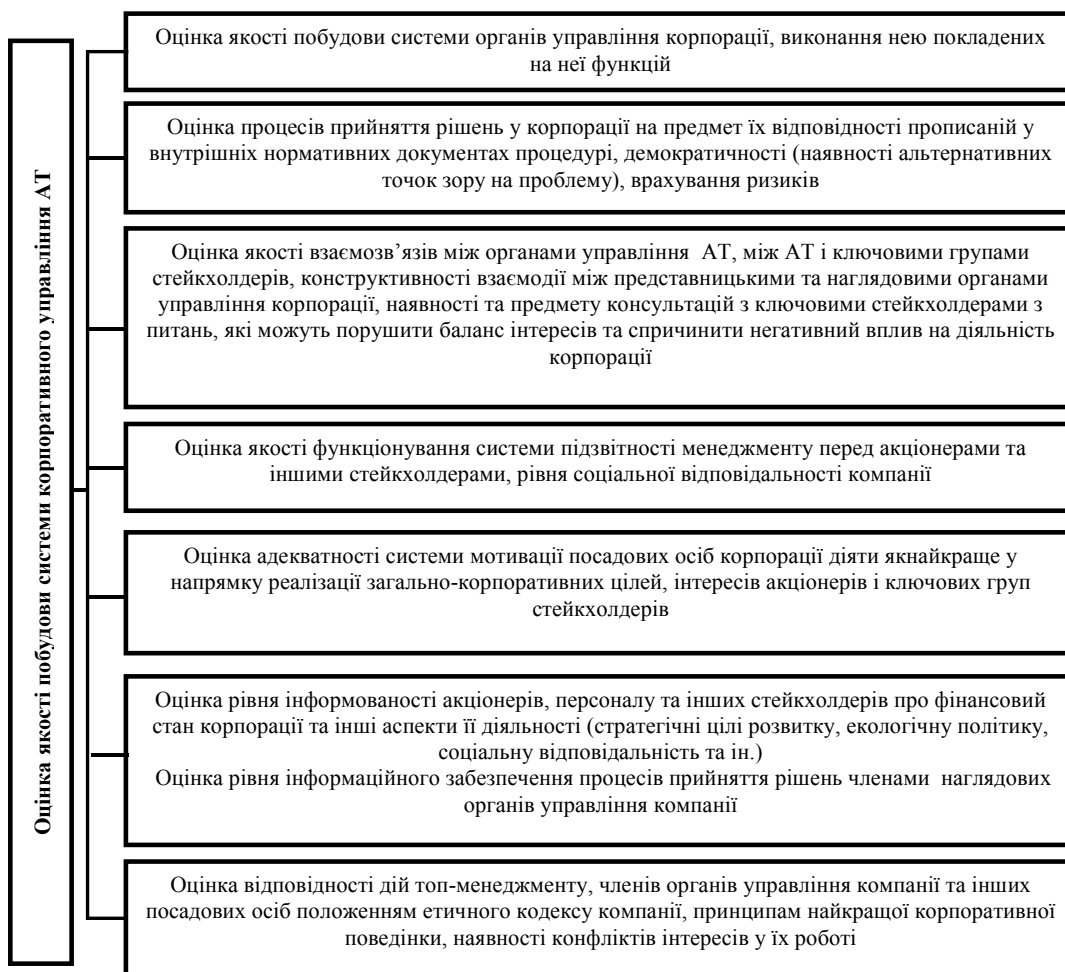


Рис. 1. Складові оцінки якості побудови системи корпоративного управління АТ (авторська розробка)

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, у статті викладено результати дослідження особливостей побудови якісної системи корпоративного управління та новий підхід до складових оцінки якості побудови системи корпоративного управління АТ. Використання запропонованого підходу надає стейкхолдерам корпорації зручний інструмент для здійснення моніторингу відповідності діяльності корпорації та поведінки її менеджменту, посадових осіб стандартам законності, підзвітності та відповідальності, а також виконання корпорацією своєї соціальної місії. Запропонована методика сформована на основі та у відповідності з теорією корпоративного управління громадянської корпорації, що робить її актуальною для впровадження у вітчизняних АТ. Перспективним напрямком подальших досліджень вважаємо удосконалення технологій оцінки якості корпоративного управління.

Література

1. Коренєв Е. Н. Корпоративне управління та культура соціальної відповідальності корпорації / Е. Н. Коренєв // Відповідальна економіка. — 2012. — Вип. 4. — С. 128–130.
2. Dankova P. Contemporary corporate governance — shifting of the accents [Електронний ресурс] // Economic annals : Faculty of Economics, University of Belgrade, Serbia. — 2006. — Volume 51. — Issue 169. — С. 43–61. — Режим доступу: <http://www.doiserbia.nb.rs/img/doi/0013-3264/2006/0013-32640669043D.pdf>.
3. Nwanji T.I., Howell K.E. The Stakeholder Theory in the Modern Global Business Environment [Електронний ресурс] // International Journal of Applied Institutional Governance. — Volume 1. Issue 1. — 2014. — Режим доступу: www.managementjournals.com.
4. Мозгова Л.А. Оцінка та удосконалення якості корпоративного управління підприємством / Лариса Мозгова // Автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук за спец. 08.00.04 — економіка та управління підприємствами. — Харків: ХНЕУ, 2011. — 21 с.
5. Matten D., Crane A. Corporate citizenship: toward an extended theoretical conceptualization // Academy of Management Review. — 2005. — Vol. 30. — No.1. — P. 166–179.
6. da Silveira, Alexandre Di Miceli. Short Essays on Corporate Governance: New Reflections towards Well-Governed Organizations [Інтернет-ресурс] / Alexandre Di Miceli da Silveira // Social Science Research Network. — 2013. — October 1. — Режим доступу: <http://ssrn.com/abstract=2339582>.
7. Porter, M.E., Kramer, M.R. (2011). The Big Idea: Creating Shared Value, Rethinking Capitalism // Harvard Business Review. — Jan/Feb 2011. — Vol. 89, Issue ½. — С. 62–77.

Стаття надійшла до редакції 06.03.2014